

TRABAJO A DISTANCIA Y DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA*

VANESSA CORDERO GORDILLO

*Profesora Contratada Doctora de Derecho del
Trabajo y de la Seguridad Social*

Universitat de València

EXTRACTO

Palabras clave: trabajo a distancia; teletrabajo;
representantes de los trabajadores

El importante incremento del número de teletrabajadores en el contexto de la pandemia causada por la COVID-19 puso de manifiesto las carencias e insuficiencias de la regulación del trabajo a distancia en nuestro ordenamiento jurídico, razón por la cual se ha aprobado una norma específica en esta materia, el RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Partiendo de estas premisas, el objetivo de este trabajo es abordar el estudio de los derechos de representación colectiva de los trabajadores a distancia en el RD-Ley 28/2020, una cuestión que, aun cuando cuenta con una regulación más detallada que en la normativa precedente, sigue planteando diversos problemas, algunos de los cuales no son sino el reflejo del carácter obsoleto del Título II del ET en algunos aspectos, siendo necesaria una actualización acorde a las nuevas realidades empresariales y formas de prestación de servicios surgidas en las últimas décadas. Así, en un primer momento, nos referiremos a las previsiones que, sobre esta materia, contenía la regulación anterior al RD-Ley 28/2020, para, en un segundo momento, centrarnos en lo que dispone esta última norma, resaltando los aspectos novedosos y las carencias que, a nuestro juicio, sigue presentando la normativa a este respecto.

ABSTRACT

Keywords: distance working; telework;
workers' representatives

The important increase of the number of teleworkers in the context of the pandemic caused by the COVID-19 has brought to light the lacks and insufficiencies of the regulation of distance working in our legal system. For this reason, a specific rule on this topic has been approved, the RD-Law 28/2020, 22 September, of distance working. From these premises, the aim of this work is to deal with collective representation rights of distance workers in the RD-Law 28/2020. Although this issue has a more detailed regulation than in the previous legislation, it continues to pose diverse problems, some of which are not but the reflection of the obsolete character of the Title II of the ET in some aspects, being necessary its update to the new business realities and forms of provision of services arisen in the last decades. Thus, firstly, we will refer to the provisions that, on this matter, were contained in the legislation prior to the RD-Law 28/2020, and, secondly, we will focus on this last rule, highlighting the new aspects and the lacks that, from our point of view, it continues to have in this regard.

* Este trabajo se inscribe en el marco del Proyecto de Investigación “Los derechos fundamentales ante el cambio del trabajo autónomo en la era digital”, DER2017-83488-C4-2-R, del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, y presentado al seminario celebrado en Sevilla, los días 4 y 5 de febrero de 2021, bajo el título: *Los derechos fundamentales ante las transformaciones laborales en la nueva economía*, organizado por el Proyecto DER2017-83488-C4-3-R.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. EL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO
3. LA REGULACIÓN EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
4. LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA EN EL RD-LEY 28/2020
5. VALORACIÓN CRÍTICA

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo a distancia y, dentro del mismo, el teletrabajo, no es un fenómeno nuevo, si bien en los últimos meses ha adquirido un protagonismo inusitado en el contexto de la pandemia causada por el virus SARS-CoV-2. En efecto, durante el primer estado de alarma, decretado por RD 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, e incluso con posterioridad, se erigió como una herramienta fundamental para la continuidad de la actividad en muchas empresas, pero permaneciendo los trabajadores en sus domicilios, como premisa necesaria para frenar la propagación de la enfermedad. De este modo, el RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, otorgó carácter preferente al trabajo a distancia, “debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado”, las cuales debían “ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad” (art. 5).

Esta preferencia por el trabajo a distancia se mantuvo en vigor “durante los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista en el párrafo primero de la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, modificado por la Disposición Final 1.17 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo” (art. 15 RD-Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo), de tal manera que su vigencia se extendió durante los dos meses posteriores al cumplimiento de un mes desde la finalización del estado de alarma¹ o, en términos más simples, durante los tres meses posteriores a la terminación del estado de alarma. Ahora bien, el RD-Ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, con una fórmula más laxa, y referida exclusivamente al teletrabajo, establece que se deberán “Adoptar medidas para (...) la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible” (art. 7.1.e). Esta previsión resultará aplicable “hasta que el Gobierno declare de manera motivada y de acuerdo con la evidencia científica disponible, previo informe del Centro de

¹ 00:00 horas del 21 de junio de 2020.

Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19” (art. 2.3), disposición que se ha mantenido inalterada tras la declaración del segundo estado de alarma por RD 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.

Evidentemente, en este contexto, el número de personas que han desarrollado su trabajo a distancia ha crecido de manera exponencial², y ello motivó que se pusieran de manifiesto con especial intensidad las carencias de la regulación del trabajo a distancia y, por ende, del teletrabajo³. Como es sabido, el RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, posteriormente convertido en la Ley 3/2012, de 6 de julio, introdujo en el art. 13 ET el llamado trabajo a distancia, definiéndolo como “aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”. Sin embargo, esta disposición dejaba numerosas cuestiones sin resolver como las atinentes a la prevención de riesgos laborales, limitándose a la remisión a la LPRL y su normativa

² Según los Indicadores de confianza empresarial (Módulo de opinión sobre Covid-19) elaborados por el INE, el porcentaje de establecimientos que utilizaba el teletrabajo antes del estado de alarma era del 16% en todos los sectores de actividad, porcentaje que se incrementó al 51,4% durante el estado de alarma. Y durante el segundo semestre de 2020, el porcentaje de establecimientos que lo han utilizado ha disminuido hasta el 43,4%. Los datos están disponibles en <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/COVID/ice/2020/p01/10/&file=01009.px#!tabs-tabla> [Acceso: 5-2-2021]. Asimismo, según datos de la EPA del cuarto trimestre de 2020, el 9,95% de los ocupados (1.923.800) trabajaron desde su propio domicilio más de la mitad de los días, porcentaje algo inferior al de tercer trimestre (10,30%), pero sensiblemente menor al del segundo trimestre (16,20%). Pese a ello, es muy superior al promedio de 2019 (que fue del 4,81%). Los datos están disponibles en <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0420.pdf> [Acceso: 5-2-2021].

³ Cruz Villalón, J., “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”, *Derecho de las relaciones laborales*, nº 4, 2020, p. 411; Fernández Avilés, J. A., “Es suficiente este derecho laboral excepcional «por aluviones» frente a la pandemia del COVID-19”, *Estudios financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 445, 2020, p. 11.

de desarrollo⁴, la tutela de la privacidad del teletrabajador⁵ o el ejercicio de los derechos colectivos⁶.

Por esta razón, se ha aprobado el RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, una norma que pretende dotar a esta forma de prestación de servicios de una regulación unitaria y paliar las insuficiencias de la normativa anterior. Con todo, debe advertirse de que, pese al instrumento jurídico utilizado, no se trata de una norma concebida para proporcionar un marco jurídico adecuado al trabajo a distancia surgido en el contexto de la pandemia, el cual seguirá rigiéndose por la normativa laboral ordinaria, con las precisiones que establece la Disp. Transitoria 3^a relativas a la obligación empresarial de dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles necesarios, así como a la llamada a la negociación colectiva para fijar las reglas de compensación de gastos, si los hubiera. Ni tampoco resulta aplicable al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá por su normativa específica (Disp. Adicional 2^a)⁷; ni siquiera a las relaciones de trabajo que, con anterioridad a la publicación de la norma, estuvieran reguladas por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, en tanto éstos mantengan su vigencia (Disp. Transitoria 1^a)⁸.

El art. 2 del RD-Ley 28/2020 define el trabajo a distancia como una “forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular” (apartado a), entendiéndose que es regular cuando se realice un mínimo del 30% de la jornada, en un periodo de tres meses, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo (art. 1), sin perjuicio de que los convenios

⁴ Sobre estas cuestiones vid. Mella Méndez, L., “Capítulo I. Configuración general del trabajo a distancia en el Derecho español” en Mella Méndez, L. (Dir.), *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Wolters Kluwer, Madrid, 2017, pp. 66 y ss; Selma Penalva, A., “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, *Temas laborales*, nº 134, 2016, 136-141.

⁵ Como pone de manifiesto Cardona Rubert, M^a B., “La privacidad del teletrabajador”, *Trabajo y Derecho*, nº 24, 2016 (versión electrónica), p. 2

⁶ Cabeza Pereiro, J., “Trabajo a distancia y relaciones colectivas”, en Mella Méndez, L. (Dir.), *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Wolters Kluwer, Madrid, 2017, pp. 179 y ss.

⁷ En concreto, el RD-Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, ha introducido un art. 47 bis en el EBEP que establece una regulación básica del teletrabajo en las Administraciones Públicas, aplicable tanto al personal funcionario como al personal laboral.

⁸ Si estos convenios o acuerdos no especificaran un plazo de duración, el RD-Ley 28/2020 resultará aplicable una vez transcurrido un año desde su publicación en el BOE, salvo que las partes firmantes acuerden expresamente un plazo superior, que no podrá ser superior a tres años.

colectivos puedan fijar una jornada mínima presencial o un porcentaje o periodo de referencia inferior a los señalados para calificar el trabajo desarrollado a distancia como regular (Disp. Adicional 1ª apartado 2). También define el teletrabajo como “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”, confirmando la relación género-especie entre ambas figuras.

Asimismo, regula el acuerdo de trabajo a distancia, destacando su carácter voluntario para ambas partes, las facultades de organización, dirección y control empresarial, y los derechos de las personas trabajadoras a distancia, entre los cuales se encuentran los derechos colectivos. Es precisamente a este último tipo de derechos al que vamos a dirigir nuestra atención y, más en concreto, a los derechos de representación colectiva. Para ello, en un primer momento, nos referiremos a las previsiones que, sobre esta materia, contenía la regulación anterior al RD-Ley 28/2020, para, en un segundo momento, centrarnos en lo que dispone esta última norma, resaltando los aspectos novedosos y las carencias que, a nuestro juicio, sigue presentando la normativa a este respecto.

2. EL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO

Pese a su carácter no vinculante⁹, ante la inexistencia de una regulación del teletrabajo en nuestro ordenamiento jurídico más allá del tradicional trabajo a domicilio¹⁰, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito el 16 de julio de 2002 por la CES (Confederación Europea de Sindicatos), la UNICE/UEAPME (Unión de Confederaciones de la Industria y de las Organizaciones Empresariales de Europa) y el CEEP (Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General)¹¹, ha constituido un referente para los interlocutores sociales y la doctrina, al tiempo que ha contribuido a dar visibilidad a esta figura¹².

En lo que aquí interesa, el Acuerdo contiene algunas previsiones relativas a los derechos colectivos de los teletrabajadores, partiendo del principio general en virtud del cual deben tener reconocidos los mismos derechos colectivos que el

⁹ Mella Méndez, L., “Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 6, 2016, p. 3

¹⁰ La STS de 11 de abril de 2005 (Rec. 143/2004) entendió que siempre que se cumplieran los requisitos de voluntariedad y falta de control por parte del empresario, algunas formas de teletrabajo podían tener cabida en el concepto de trabajo a domicilio que contemplaba el 13 ET.

¹¹ Este Acuerdo se aplicó a través del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003, en el que las organizaciones empresariales y sindicales firmantes se comprometieron a difundirlo y a promover su adaptación y desarrollo, incluyéndolo también como Anexo.

¹² Álvarez Cuesta, H., “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, nº 43, 2020, pp. 179-180.

resto de trabajadores de la empresa. En concreto, se precisa que tendrán las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones a representantes de los trabajadores, pudiendo ser, en consecuencia, tanto electores como elegibles, y que computarán en el censo de trabajadores de la empresa a efectos de determinar el número de representantes unitarios y sindicales a designar. A lo anterior se añade que el centro de trabajo al que esté adscrito el trabajador a efectos del ejercicio de derechos colectivos debe quedar especificado desde el inicio de la relación laboral. Y, finalmente, indica que no se pondrán obstáculos a la comunicación de los teletrabajadores con sus representantes, pero no se especifica si la comunicación podrá efectuarse a través de los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador y, si es así, con qué límites¹³.

De ello se desprende que el Acuerdo es muy parco en la regulación de los derechos colectivos, dejando sin abordar los múltiples problemas que se pueden plantear en la práctica a propósito de su ejercicio¹⁴.

3. LA REGULACIÓN EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

En nuestro ordenamiento jurídico, el teletrabajo no ha contado con una regulación a nivel legal hasta el año 2012, con la aprobación del RD-Ley 3/2012, convertido en la Ley 3/2012, que introduce en el art. 13 ET el trabajo a distancia, en sustitución del trabajo a domicilio, fundamentalmente para dar cabida a los supuestos de teletrabajo.

En lo atinente a los derechos colectivos, la reglamentación del trabajo a distancia resultaba claramente insuficiente habida cuenta que el precepto se limitaba a contener dos previsiones (apartado 5). La primera, obvia, referida a que los derechos de representación colectiva se podrían ejercer de conformidad con lo dispuesto en el propio ET, de tal manera que establecía un principio de equiparación entre trabajadores a distancia y trabajadores presenciales. La segunda, instrumental para el ejercicio de algunos de estos derechos, era la relativa a la necesaria adscripción de los trabajadores a distancia a un centro de trabajo concreto de la empresa, particularmente por lo que respecta a los órganos de representación unitaria.

La escueta regulación contenida en el art. 13 ET en general y, particularmente, respecto a los derechos colectivos, ha sido objeto de críticas por parte de la doctrina, por entender que deberían haberse contemplado con mayor detalle las peculiaridades

¹³ Thibault Aranda, J. y Jurado Segovia, A., “Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”, *Temas laborales*, nº 72, 2003, p. 64.

¹⁴ Mella Méndez, L., “Comentario general al Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo”, *Relaciones laborales*, nº 1, 2003, p. 204; Sala Franco, T., “La normativa internacional y comunitaria sobre el teletrabajo” en Sala Franco, T. (Coord.), *El teletrabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, p. 59.

que presentan estos derechos cuando son ejercitados por trabajadores a distancia¹⁵, siendo también escasa la atención a estas cuestiones en el ya de por sí limitado número de convenios colectivos que se ocupan del teletrabajo¹⁶.

4. LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA EN EL RD-LEY 28/2020

Ante esta situación, la aprobación de una norma específica sobre el trabajo a distancia podría haber sido una oportunidad idónea para abordar con mayor profundidad las especificidades de los derechos colectivos de los trabajadores a distancia y, en consecuencia, de los teletrabajadores. Sin embargo, si bien es cierto el art. 19 del RD-Ley 28/2020 resulta más detallado en esta materia que su antecesor, genera todavía muchas dudas que deberán ser resueltas, bien por la negociación colectiva, o bien, si el trabajo a distancia se acaba extendiendo en mayor medida, por los pronunciamientos judiciales que a buen seguro se producirán en el futuro.

En concreto, el precepto se refiere, en primer lugar, a la indiscutible equiparación de derechos en el plano colectivo entre los trabajadores a distancia y los trabajadores que presten servicios de manera presencial, al afirmar que tendrán derecho a ejercitarlos “con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas” (art. 19.1). A continuación, posibilita que la negociación colectiva regule las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores a distancia, teniendo en cuenta las singularidades de su prestación, y debiendo partir para ello del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre estos trabajadores y los trabajadores presenciales.

La referencia al centro de adscripción resulta relevante en la medida en que el centro de trabajo constituye la unidad electoral básica a efectos de la elección de los órganos de representación unitaria y su composición es clave para determinar si han elegirse o no representantes unitarios y el tipo de órgano, entre otras cuestiones. De ahí que, como se vio, tanto el art. 13 ET, en su redacción anterior al RD-Ley 28/2020, como el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, entre sus escasas previsiones en relación con los derechos colectivos, incluyeran expresamente la necesidad de adscribir a los trabajadores a un centro de trabajo concreto de la

¹⁵ Sierra Benítez, E. M., “Valoración crítica y propuesta de mejora de la regulación del trabajo a distancia en la normativa estatal y autonómica”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 29, 2017 (versión electrónica), pp. 9-10; Sala Franco, T., “Los precedentes normativos legales del teletrabajo” en Sala Franco, T. (Coord.), *El teletrabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, p. 72.

¹⁶ Mella Méndez, L., “Las cláusulas convencionales...”, op. cit. p. 27; Cabeza Pereiro, J., “Trabajo a distancia...”, op. cit. p. 207.

empresa. El art. 19 del RD-Ley 28/2020 no ha optado por la misma fórmula, pero, atendiendo al art. 7 de la misma norma, el centro de trabajo al que quede adscrito el trabajador y en el que desarrollará, en su caso, la parte de jornada presencial (apartado e), forma parte de los contenidos mínimos obligatorios del acuerdo de trabajo a distancia, por lo que deberá quedar especificado desde el inicio.

Sin embargo, esta cuestión plantea diversa problemática pues cabe pensar que, en la práctica, será el empresario quien determine cuál haya de ser ese centro de trabajo, lo cual puede ser utilizado como estrategia para impedir que se alcance el umbral mínimo establecido legalmente para la elección de representantes unitarios o para la constitución de un comité de empresa¹⁷. Al mismo tiempo, la lejanía del trabajador respecto del centro de trabajo puede dificultar el ejercicio de los derechos de representación, tanto en la faceta de representante como en la de representado¹⁸. En cualquier caso, si el trabajo a distancia es parcial y el trabajador presta servicios también de manera presencial en un centro de trabajo, este problema quedaría soslayado en la medida en que la adscripción sólo podría producirse en dicho centro. Por lo tanto, esta cuestión se planteará en los supuestos en los que el trabajador desarrolla su trabajo exclusivamente a distancia. Y aquí podrían darse distintas situaciones; de un lado, sería posible que la empresa cuente con un centro o varios centros físicos de trabajo, en cuyo caso el trabajador a distancia debería ser asignado a uno de ellos atendiendo a criterios objetivos¹⁹ (el más cercano a su domicilio, aquél al que esté vinculado funcionalmente, etc.). De otro lado, cabe la posibilidad de que la empresa no disponga de centro físico de trabajo, al desarrollar íntegramente su actividad de manera virtual, siendo todos sus trabajadores, consecuentemente, trabajadores a distancia, supuesto en el que la identificación del centro de trabajo se torna más compleja, habiéndose propuesto como solución más adecuada que todos los trabajadores conformen una unidad electoral²⁰.

Ante los problemas señalados, hubiera sido deseable que el RD-Ley 28/2020 hubiera establecido pautas para que la determinación del centro de trabajo no acabe quedando al arbitrio del empresario, así como para aquellos supuestos en los que el trabajador preste servicios en empresas “virtuales”. En defecto de previsiones legales al respecto, será la negociación colectiva la que deberá introducir los criterios que hayan de tenerse en consideración para fijar el centro de trabajo

¹⁷ De las Heras García, A., “Relaciones colectivas y teletrabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 5, nº 2, 2017, p. 5.

¹⁸ Cabeza Pereiro, J., “Trabajo a distancia...”, op. cit. p. 184.

¹⁹ En este sentido, Sierra Benítez, E. M., “Valoración crítica y propuesta de mejora...”, op. cit. pp. 9-20, se refiere a la necesidad de establecer unos “criterios razonables de adscripción”.

²⁰ Cabeza Pereiro, J., “Trabajo a distancia...”, op. cit. p. 185.

de adscripción. Sin embargo, hasta el momento son anecdóticos los convenios colectivos que se ocupan de esta cuestión²¹.

A propósito también del centro de trabajo, cabe señalar que el Tribunal Supremo ha estimado que es lícita la extinción del mandato de los representantes de los trabajadores cuando, en el marco de un pacto alcanzado en periodo de consultas de un despido colectivo, en el que se acuerda el cierre de varios centros de trabajo, los trabajadores optan por novar sus contratos para prestar servicios en régimen de teletrabajo, quedando adscritos al único centro de trabajo físico que subsiste, con independencia del lugar en el que efectivamente desarrollen su actividad²².

Por el contrario, en lo que respecta a la constitución de secciones sindicales, la determinación del centro al que se adscribe el trabajador a distancia no revestiría tanta relevancia habida cuenta del amplio margen del que disponen los sindicatos para delimitar el ámbito de actuación de la misma, de tal manera que no debe circunscribirse necesariamente al centro de trabajo, si así lo estipulan los estatutos sindicales²³.

La segunda previsión contenida en el art. 19 del RD-Ley 28/2020 en materia de derechos de representación colectiva se refiere a los mecanismos de los que deben disponer los representantes de los trabajadores para comunicarse con los trabajadores a distancia, afirmando que la empresa deberá suministrar “los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia”. Y, a continuación, añade la obligación de garantizar que “no

²¹ Puede citarse el Convenio Colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 3-12-2020) que señala que, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial (art. 14.10); el Convenio Colectivo general de la industria química (BOE 8-8-2018) y el Convenio Colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 21-9-2018), en virtud de los cuales, salvo acuerdo expreso en contrario, los teletrabajadores deberán ser adscritos al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados (art. 10 bis); el Convenio Colectivo Carlson Wagonlit España, SLU (BOE 27-2-2020), que establece que la persona trabajadora a distancia estará adscrita al centro de trabajo más cercano a su domicilio dentro de la misma provincia, o si no lo hubiera, al que le corresponda por su actividad (art. 11.3); o el Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE 22-6-2020) según el cual se considerará centro de trabajo de la persona teletrabajadora su última ubicación antes de formalizar su adhesión al teletrabajo (Anexo 2).

²² STS de 28 de abril de 2017 (Rec. 124/2016).

²³ Cabeza Pereiro, J., “Trabajo a distancia...”, op. cit. p. 190.

existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras”.

En el caso del trabajo a distancia y, fundamentalmente, del teletrabajo, es evidente que las tecnologías de la información y la comunicación cobran un especial protagonismo en la transmisión de información laboral o sindical, así como para posibilitar que representantes y representados puedan comunicarse entre sí. En este sentido, recuérdese que el Tribunal Constitucional se pronunció sobre el uso sindical del correo electrónico en su Sentencia 281/2005, de 7 de noviembre, estimando que el empresario no tiene obligación de establecer un sistema de correo electrónico para uso sindical, pero debe permitir su utilización por parte de los sindicatos cuando dicho sistema ya exista en la empresa, aunque con una serie de límites: que no perturbe la actividad normal de la empresa, que no perjudique el uso específico empresarial para el que fue creado y que no ocasione gravámenes adicionales para el empleador. Y también se ha planteado esta cuestión ante los tribunales ordinarios, los cuales han abordado igualmente el uso de las comunicaciones electrónicas de la empresa para fines sindicales o el tablón de anuncios virtual en un buen número de resoluciones²⁴.

Con el RD-Ley 28/2020 se establece de manera expresa el deber empresarial de facilitar a los representantes el acceso a las comunicaciones electrónicas de uso en la empresa, de tal manera que éstos podrán utilizar el sistema de correo electrónico ya implantado en la misma. Ello es así por cuanto, al emplear la expresión “de uso en la empresa”, no parece que reconozca la posibilidad de reclamar la creación de esta infraestructura informática al empresario²⁵ en caso

²⁴ Sin ánimo exhaustivo, cabe citar las siguientes resoluciones que no estiman que exista vulneración del derecho a la libertad sindical: la STS de 17 de mayo de 2012 (Rec. 202/2011) que afirma que la empresa no está obligada a implantar un sistema de comunicación electrónica para los sindicatos, cuando el mismo no exista previamente; la STS de 22 de junio de 2011 (Rec. 153/2010) que estima ajustada a derecho la negativa de la empresa a permitir el uso del correo electrónico corporativo y a disponer de un tablón virtual en la intranet de la empresa por implicar costes adicionales y perjudicar el fin para el que fue creado; o la STS de 24 de marzo de 2015 (Rec. 118/2014) sobre la existencia de un filtro o control previo por parte de la empresa que impida o limite el envío de correos electrónicos ante la remisión de correos masivos contraviniendo la política de uso implantada por la misma. En cambio, consideran vulnerado este derecho la STS de 26 de abril de 2016 (Rec. 113/2015) por condicionar la publicación en la intranet corporativa de los comunicados de las secciones sindicales al control previo de su contenido; la STS de 2 de noviembre de 2016 (Rec. 262/2015) por la negativa de la empresa a publicar circulares y comunicados sindicales en la intranet corporativa; la STS 21 de febrero de 2019 (Rec. 214/2017) por denegar el uso del correo electrónico existente en la empresa a un determinado sindicato; o la STS de 15 de enero de 2019 (Rec. 220/2017) por omitir o retrasar la remisión a los trabajadores de los enlaces a los comunicados publicados por un sindicato en la intranet.

²⁵ A favor de esta posibilidad, Nieto Rojas, P., “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia: ¿Pueden enviarme información sindical? ¿Puedo negarme? ¿Cómo y dónde voto?”,

de que no existiera²⁶, yendo más allá de la doctrina jurisprudencial comentada. No obstante, las condiciones enunciadas por la doctrina constitucional para que el uso del sistema de correo electrónico por parte de los sindicatos pueda considerarse lícito, deberían interpretarse de manera más restrictiva en este ámbito, en aras de garantizar la efectividad de los derechos de información.

Similares consideraciones cabría realizar en relación con el tablón virtual al que se refiere expresamente el art. 19 del RD-Ley 28/2020, el cual vendría a sustituir al tradicional tablón de anuncios contemplado en el art. 81 ET, para comités de empresa y delegados de personal, y en el art. 8.2.a) LOLS, para las secciones sindicales pertenecientes a sindicatos más representativos o que tengan presencia en los órganos de representación unitaria. La puesta a disposición de un espacio en la intranet corporativa destinado a la emisión de comunicados e información de interés laboral o sindical por parte de los sindicatos y, por extensión, para los representantes unitarios, constituiría además una herramienta más eficaz que el tablón de anuncios físico, pues facilita a los trabajadores el acceso a dicha información²⁷ sin necesidad de encontrarse en el centro de trabajo, por lo que se revelaría como un instrumento fundamental en el caso de aquellos que presten sus servicios a distancia.

En lo que se refiere al acceso a las direcciones electrónicas de los trabajadores por parte de los representantes, debe tenerse en consideración que la dirección de correo electrónico es un dato de carácter personal, pero su cesión a sindicatos y representantes unitarios estaría justificada para el cumplimiento de las funciones que les atribuye la legislación laboral, sin necesidad de obtener el consentimiento expreso de los interesados²⁸. Respecto a los trabajadores a distancia, lo dispuesto en el art. 19.2 del RD-Ley 28/2020, al imponer al empresario el deber de suministrar las direcciones electrónicas de los trabajadores a los representantes, constituiría la base jurídica que legitima el tratamiento de los datos personales, en virtud de lo dispuesto en el art. 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas

El Foro de Labos, 8 de octubre de 2020 <https://forodelabos.blogspot.com/2020/10/derechos-colectivos-de-los-trabajadores.html> [Acceso: 18-1-2021].

²⁶ Ello será poco habitual en empresas que cuenten con teletrabajadores en su plantilla, pero podría producirse con mayor frecuencia en el caso de los trabajos a distancia sin empleo de tecnologías.

²⁷ Valle Muñoz, F. A., “La incidencia de las nuevas tecnologías en la transmisión sindical de información en la empresa”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n° 52, 2019, p. 165.

²⁸ Valle Muñoz, F. A., “La incidencia de las nuevas tecnologías...”, op. cit. p. 163; Nieto Rojas, P., “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia...”, op. cit. Vid. Resoluciones de la Agencia Española de Protección de Datos de 2 de abril de 2018 (n° R/00417/2018), 27 de marzo de 2018 (n° R/00416/2018) o 7 de febrero de 2018 (n° R/00103/2018).

en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (en adelante RGPD), el cual señala que el tratamiento será lícito cuando sea “necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento”.

Ahora bien, deberá darse preferencia a los procedimientos automatizados que, como las listas de distribución²⁹, permitan satisfacer el derecho a la libertad sindical sin necesidad de proceder a una cesión³⁰. Asimismo, los representantes unitarios y sindicales sólo tendrán derecho a acceder a aquellos datos que resulten imprescindibles para el cumplimiento de las funciones que legalmente tienen atribuidas, y no podrán utilizarlos para fines distintos de los que motivaron la cesión³¹. Y, en cualquier caso, deberán cumplir con las previsiones de la legislación en materia de protección de datos, garantizando, entre otros, los derechos de acceso, rectificación, supresión u oposición de los interesados (arts. 15-22 RGPD y 12-18 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales). Sin embargo, por lo que respecta al derecho de oposición, la Agencia Española de Protección de Datos ha precisado que los trabajadores no podrán oponerse a la recepción de información sindical a través de correo electrónico durante el periodo electoral, debiendo prevalecer en este caso el derecho a la libertad sindical sobre el derecho a la protección de datos³².

La tercera y última previsión contenida en el art. 19 del RD-Ley 28/2020 es la referida a la obligación de garantizar que los trabajadores a distancia puedan “participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales” (art. 19.3), lo cual estaría vinculado, fundamentalmente, a la celebración de reuniones por los representantes unitarios y las secciones sindicales, en los términos previstos en los arts. 77 y ss ET y 8.1.b) LOLS, respectivamente. Si bien, por la naturaleza de la prestación de servicios, pese a que la asistencia presencial debe quedar asegurada, también debería facilitarse la asistencia virtual, proporcionando los medios necesarios a tal fin.

Mención aparte merece la referencia al deber de asegurar la participación efectiva presencial de los trabajadores a distancia para el ejercicio del derecho al voto en las elecciones a órganos de representación unitaria. En este sentido,

²⁹ Sobre la vulneración del derecho a la libertad sindical por la negativa de la empresa a facilitar a un sindicato cuenta de correo electrónico y el acceso a las listas de distribución de correos masivos, vid. la STS de 14 de julio de 2016 (Rec. 199/2015).

³⁰ Nieto Rojas, P., “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia...”, op. cit.

³¹ Valle Muñoz, F. A., “La incidencia de las nuevas tecnologías...”, op. cit. p. 163.

³² Vid. Resoluciones de la Agencia Española de Protección de Datos de 2 de abril de 2018 (nº R/00417/2018), 27 de marzo de 2018 (nº R/00416/2018) o 7 de febrero de 2018 (nº R/00103/2018), entre otras. Nieto Rojas, P., “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia...”, op. cit.

llama la atención que, tratándose de una norma que reglamenta el trabajo a distancia, se refiera expresamente al voto presencial y no a otros mecanismos que permitan ejercer este derecho sin necesidad de personarse en el centro de trabajo. Evidentemente, si el trabajador deseara ejercer su derecho al voto de manera presencial, esa posibilidad debería quedar garantizada³³; pero debe atenderse a las situaciones en las que, particularmente por la lejanía del domicilio del trabajador al centro de trabajo, esta alternativa no resulte viable. A tales efectos, nuestra normativa ya contempla la posibilidad de emitir el voto por correo atendiendo a lo previsto en el art. 10 del RD 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa; o incluso la existencia de una mesa electoral itinerante para aquellos centros de trabajo cuyos trabajadores no presten servicios en el mismo lugar con carácter habitual, supuesto en el que la mesa se desplazará a todos los lugares de trabajo para que los trabajadores puedan ejercer su derecho al voto el tiempo que sea necesario, debiendo el empresario facilitar los medios de transporte adecuados y sufragar todos los gastos que implique el proceso electoral (art. 7 RD 1844/1994).

En todo caso, la norma debería haber dado un paso más para permitir el voto electrónico en las elecciones sindicales³⁴, máxime si se tiene en cuenta que esta posibilidad ya ha sido aceptada en alguna ocasión por los tribunales, ante la ausencia de prohibición legal de esta clase de votación, siempre que reúna las debidas garantías, en concreto, que el sufragio sea personal, directo, libre y secreto³⁵. Si se cumplen estos requisitos no deberían existir impedimentos para su admisibilidad en los procesos electorales que se celebren, en general, en todo tipo de empresas y, de manera particular, en aquellas que cuenten con trabajadores a distancia³⁶.

³³ De las Heras García, A., “Análisis de la nueva regulación del trabajo a distancia”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 452, 2020, p. 191, apunta incluso a la posibilidad de que se consideraran gastos que debiera compensar el empresario los relativos al desplazamiento y, en su caso, alojamiento, que precisara el trabajador a distancia para ejercer su derecho al voto.

³⁴ A favor de este sistema de votación se manifiestan Cabeza Pereiro, J., “Trabajo a distancia...”, op. cit. p. 187; Goerlich Peset, J. M^a, “Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo”, *Revista de treball, economia i societat*, nº 92, 2019, p. 13; Cruz Villalón, J., “Teletrabajo y coronavirus...”, op. cit. p. 418; y De las Heras García, A., “Análisis de la nueva regulación...”, op. cit. p. 191.

³⁵ SJS nº 25 de Madrid de 21 de septiembre de 2015 (Sentencia nº 321/2015).

³⁶ Defendiendo el establecimiento del voto telemático en las elecciones sindicales Vivero Serrano, J. B., “El voto electrónico en las elecciones sindicales: reconocimiento arbitral y judicial a falta de previsión normativa”, *Trabajo y Derecho*, nº 14, 2016.

5. VALORACIÓN CRÍTICA

La regulación de los derechos de representación colectiva de los trabajadores a distancia en el RD-Ley 28/2020 arroja luces y sombras. Como aspectos positivos cabe destacar la relevancia que la norma otorga a la necesidad de garantizar la efectiva comunicación entre los representantes de los trabajadores, tanto unitarios como sindicales, y los trabajadores a distancia, haciendo hincapié en las tecnologías de la información y la comunicación como vías preferentes para canalizar este flujo de información. En efecto, la posibilidad de que los representantes de los trabajadores hicieran uso del correo electrónico o del tablón virtual ya había sido reconocida por la jurisprudencia, pero no así a nivel legal; de ahí que el RD-Ley 28/2020 mencione estos instrumentos de manera expresa, poniendo en evidencia que los mecanismos tradicionales no se acomodan a la realidad de esta modalidad de prestación de servicios. Asimismo, proporciona la base jurídica para el tratamiento de datos personales de los trabajadores, en concreto, de las direcciones de correo electrónico y su cesión por parte del empresario a los representantes

Con todo, el ejercicio de los derechos de representación colectiva de los trabajadores a distancia sigue generando mucha incertidumbre que la norma ha optado por no disipar. Baste mencionar los interrogantes que se plantean en el supuesto de que un trabajador a distancia resultara elegido en las elecciones a órganos de representación unitaria de su centro de trabajo de adscripción por cuanto, en tal caso, habría que dilucidar si las reuniones de los delegados de personal o del comité de empresa deberían celebrarse de manera telemática, proporcionando el empresario los medios para ello, o cómo ejercería el representante su derecho al crédito horario, particularmente en los supuestos de prestación de servicios exclusivamente a distancia, entre otras cuestiones. O los problemas que ya se han apuntado en relación con el ejercicio del derecho al voto, al no contemplarse la modalidad de voto electrónico.

Estas dudas deberían ser resueltas por la negociación colectiva; sin embargo, la atención prestada a estas cuestiones por parte de los convenios ha sido, por el momento, escasa, limitándose a proclamar la equiparación de derechos entre los trabajadores a distancia y el resto de la plantilla, sin mayores concreciones. De este modo, los convenios que contienen alguna cláusula en este sentido afirman que los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que el resto de trabajadores de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones a órganos de representación unitaria³⁷, o que el

³⁷ Convenio Colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 20-8-2019) (art. 15); Convenio Colectivo general de la industria química (BOE 8-8-2018) (art. 10 bis); Convenio Colectivo nacional de prensa no diaria (BOE 23-12-2013) (art. 16); Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid (BOCM 22-7-2019) (art. 25); Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid (BOCM

teletrabajo no podrá implicar ni modificación ni menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y en la normativa interna de la empresa³⁸. Como excepción, aun cuando tampoco reglamenta esta materia de manera extensa, puede citarse el Convenio Colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, el cual, partiendo también de la equiparación de derechos entre trabajadores a distancia y trabajadores presenciales, establece el deber de garantizar que los teletrabajadores puedan recibir información y comunicarse con sus representantes de forma efectiva y con garantías de privacidad, debiendo las empresas permitir el acceso de la información sindical a los portales virtuales que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla). Igualmente, las empresas deberán garantizar la participación y el derecho al voto de los teletrabajadores en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla, informando por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral (art. 14.10)³⁹.

Por consiguiente, habrá que esperar para comprobar si la llamada que el RD-Ley 28/2020 efectúa a la negociación colectiva para establecer las condiciones que garanticen el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores a distancia es respondida por los negociadores en futuros convenios. En efecto, los convenios colectivos podrían clarificar algunas de las cuestiones que se han apuntado anteriormente como el voto telemático, las posibles reuniones virtuales de los miembros de la mesa electoral si alguno de ellos es un trabajador a distancia⁴⁰, el crédito horario, etc.

Mención aparte merece la cuestión del centro al que han de adscribirse los trabajadores a distancia a efectos del ejercicio de sus derechos de representación

14-2-2019) (art. 13); Convenio Colectivo del Sector de Industria y Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas de la Comunidad de Madrid (BOCM 7-4-2018) (art. 11); Convenio Colectivo provincial de Industria, Servicios, Tecnologías del sector del metal de la provincia de Alicante (BO Alicante 10-11-2017) (art. 18.5); Convenio Colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 21-9-2018) (art. 23.12); Convenio Colectivo de Thales España GRP, SAU (art. 36).

³⁸ Convenio Colectivo del Grupo Selecta (AB Servicios Selecta España, SLU, Acorn Spain 1, SL y Servecave, SL) (BOE 30-1-2020) (art. 43.2.4); Convenio Colectivo de Orange Espagne, SAU (BOE 18-10-2019) (art. 40.2.4); Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SAU (BOE 18-10-2019) (art. 40.2.4); Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA (BOE 22-12-2020) (Anexo 5); Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE 22-6-2020) (Anexo 2); Convenio Colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 13-11-2019) (Anexo V).

³⁹ BOE 3-12-2020.

⁴⁰ Mella Méndez, L., “Las cláusulas convencionales...”, op. cit. p. 28.

colectiva y las dificultades que puede plantear su identificación, tal y como se expuso con anterioridad. Aparte de ello, el centro de trabajo como unidad electoral básica es una de las materias que ponen de manifiesto algunas de las principales insuficiencias de nuestro modelo de representación de los trabajadores en la empresa, el cual ha quedado desfasado frente a los avances tecnológicos y a las nuevas formas de organización empresarial surgidas en las últimas décadas⁴¹. No en vano la doctrina ha abogado por la necesidad de una reforma legal en la que se establezca la empresa en su conjunto como ámbito de elección y actuación de los órganos de representación unitaria, aunque dejando abierta la posibilidad de fijar otras circunscripciones electorales, como el centro de trabajo, atendiendo a las características del sector o de la empresa⁴².

Una reforma de este calado permitiría, además, solventar las dificultades que surgen a la hora de constituir órganos de representación unitaria en empresas con varios centros de trabajo que, individualmente considerados, no alcanzan los umbrales señalados en los arts. 62 y 63 ET para la elección de delegados de personal o comité de empresa, pero que, atendiendo a la dimensión de la empresa en su conjunto, sí cumplirían este requisito numérico. Y, desde la perspectiva del trabajo a distancia, ello favorecería el establecimiento de una representación específica para los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad, si su número

⁴¹ Pueden mencionarse también las prestaciones de servicios a través de plataformas digitales o los supuestos de descentralización productiva mediante contratas y subcontratas.

⁴² En este sentido, Cruz Villalón, J., “Una propuesta de revisión de las reglas sobre representación de los trabajadores en la empresa” en Cruz Villalón, J., Menéndez Calvo, R. y Nogueira Guastavino, M. (Coord.), *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*, Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 155-156, quien, no obstante, admite la posibilidad de excepciones a esta regla general mediante acuerdo mayoritario de los sindicatos más representativos en la empresa o sector en el que se pacte el mantenimiento del centro de trabajo como unidad electoral u otras alternativas. En similares términos se pronuncia Casas Baamonde, M^a E., “La necesaria reforma del Título II del Estatuto de los Trabajadores” en Cruz Villalón, J., Menéndez Calvo, R. y Nogueira Guastavino, M. (Coord.), *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*, Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 114-119, quien formula varias propuestas alternativas: la primera sería establecer la empresa como unidad electoral, pero habilitando a la negociación colectiva sectorial y a la de empresa para poder fijar otras circunscripciones electorales más adecuadas a las características del sector o de la empresa en cuestión. La segunda propuesta defiende que tanto la empresa como el centro de trabajo pudieran constituir la unidad electoral para la elección de los representantes, correspondiendo la elección entre una y otra a la negociación colectiva o a los actos o acuerdos de promoción electoral. También aboga por que la empresa como unidad electoral sea disponible para la negociación colectiva, pudiendo ésta definir otras unidades electorales distintas, Lahera Forteza, J., “La falta de adaptación de los representantes de los trabajadores a la realidad empresarial y digital del siglo XXI: propuesta de reforma” en Monreal Bringsvaerd, E., Thibault Aranda, J. y Jurado Segovia, A. (Coord.), *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías: Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2020, p. 843.

alcanzara una cierta entidad, elegida por y entre dichos trabajadores, que atendiera a sus intereses específicos⁴³. Si bien es cierto que, teóricamente, esta posibilidad sería factible con la normativa actual por la vía del tercer colegio electoral en las elecciones a comité de empresa, condicionada, como es sabido, a su previsión en el convenio colectivo aplicable⁴⁴.

Igualmente, por la mayor flexibilidad de los requisitos exigidos para su constitución frente a la rigidez de las reglas atinentes a la representación unitaria, cabría destacar el papel que podrían desempeñar las representaciones sindicales en el ámbito del trabajo a distancia⁴⁵. En efecto, partiendo de lo dispuesto en el art. 8.1.a) LOLS, sería factible la existencia de secciones sindicales en ámbitos muy diversos, sin necesidad de atender a la dimensión de la plantilla concernida. Aunque, en estos casos, los obstáculos que deberían salvar los sindicatos no serían menores habida cuenta del aislamiento, el individualismo y la ruptura de la solidaridad colectiva que propicia el trabajo a distancia⁴⁶. De ahí la relevancia de que sepan aprovechar todo el potencial que ofrecen las herramientas digitales para posibilitar una comunicación fluida con sus representados.

En definitiva, la parca regulación de los derechos de representación colectiva en el RD-Ley 28/2020, junto al carácter obsoleto de las reglas sobre representación de los trabajadores en la empresa, pueden poner en duda la efectividad de estos derechos en el caso de los trabajadores a distancia. No basta con declarar la equiparación de derechos, si tales derechos están concebidos para un modelo de empresa muy distinto al vigente en la actualidad. Por consiguiente, reforma legal y negociación colectiva deberían combinarse para garantizarlos en la práctica.

⁴³ Lahera Forteza, J., “La falta de adaptación de los representantes...”, op. cit. p. 848.

⁴⁴ A favor de la representación específica y de su posible articulación a través de un tercer colegio electoral se manifiesta De las Heras García, A., “Relaciones colectivas...”, op. cit. p. 6. También Thibault Aranda, J. y Jurado Segovia, A., “Algunas consideraciones...”, op. cit. p. 64, mencionan la posibilidad de crear un tercer colegio electoral. En cambio, a favor de un cauce de representación específico para los teletrabajadores, pero en contra de canalizarlo a través del tercer colegio, se manifiesta Cabeza Pereiro, J., “Trabajo a distancia...”, op. cit. p. 186.

⁴⁵ Para Baylos Grau, A., “Las relaciones colectivas de trabajo en el cambio de época”, *Revista de Derecho Social*, nº 86, 2019, p. 29, la vía de la representación unitaria sería difícilmente practicable en este ámbito, incluso con la modificación del Título II ET. Por ello, afirma que la representación sindical se adecuaría más fácilmente a las peculiares características de esta forma de trabajo.

⁴⁶ Álvarez Cuesta, H., “Del recurso al teletrabajo...”, op. cit. p. 191.